

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 227/CITE/2015

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 227/CITE/2015, solicitado nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., S.A., de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e ao requerimento de 02.07.2015.

Processo n.º 542 – DG-C/2015

### I

Em 11.06.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18.05.2015, solicitado, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à inclusão em despedimento coletivo da trabalhadora grávida ..., parecer esse que foi desfavorável à sua inclusão no referido despedimento coletivo.

### II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos

legais, nomeadamente, verificar se estão preenchidos e demonstrados todos os pressupostos do despedimento coletivo a que aludem os artigos 359.º a 361.º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, em conclusão, que *“em face de todo o exposto, e salvaguardado o devido respeito que à CITE é devido, não pode a Reclamante conformar-se com o putativo parecer emitido, impondo-se a revogação do mesmo pelas seguintes ordens de razões principais:*

2.1. *O pretense parecer foi remetido sem se encontrar assinado pelo seu autor e sem qualquer demonstração de que foi aprovado em reunião da CITE, nos termos legalmente exigidos.*

2.1.1. *Razão pela qual tem de entender-se que o ato de aprovação do parecer remetido é absolutamente ineficaz e, em consequência, insuscetível de desencadear e produzir os efeitos jurídicos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho.*

2.1.2. *O que só pode ter por consequência que, para todos os efeitos legais, a CITE não emitiu qualquer Parecer.*

2.1.3. *Termos em que, em face do disposto do n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e em face de tal omissão, se deve concluir em sentido favorável ao despedimento, com todas as consequências inerentes, designadamente habilitando à prossecução do correspondente processo de despedimento.*

- 2.2.** *A CITE incorre em evidente e ostensivo erro na apreciação e na compreensão dos critérios de seleção adotados e aplicados pela Reclamante no procedimento de despedimento coletivo em apreço, confundindo a fase da prévia delimitação das áreas, unidades ou postos de trabalho afetados pela reestruturação com os efetivos e próprios critérios de seleção / comparação.*
- 2.2.1.** *Diversamente do sustentado pela CITE, a Reclamante não elegeu e aplicou transversal e indistintamente um critério de seleção consubstanciado na identificação e supressão de todo e qualquer posto de trabalho de conteúdo funcional único existente na empresa.*
- 2.2.2.** *Não, efetivamente, a Reclamante não foi (nem está) acometida de uma qualquer esquizofrenia atípica caracterizada pela perseguição de cargos ou posições únicos, independentemente da área, unidade, departamento ou direção em que os mesmos se incluam. A referência da Reclamante à "supressão em absoluto de funções em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico" foi (e é), como é normal neste tipo de procedimentos, a etapa prévia à aplicação efetiva dos critérios de seleção e escolha.*
- 2.2.3.** *Após a definição fundamentada da relação causal entre os fundamentos da reestruturação e as áreas/unidades e/ou os postos de trabalho abrangidos, a primeira tarefa metodológica a que o empregador está obrigado é verificar se está em causa um posto de trabalho único ou se se existem múltiplos postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.*

**2.2.4.** *Estando em causa uma função ou posto de trabalho único, como é o caso em apreço (Diretor Jurídico), a inclusão do respetivo titular torna-se imediata e sem necessidade de recurso à aplicação de efetivos critérios de comparação.*

**2.2.5.** *A Reclamante explicou este racional convenientemente quando, a propósito do elenco dos critérios e da referência à "Supressão em absoluto de funções e postos de trabalho/ Inexistência de Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico", explicitou o seguinte: "Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o posto de trabalho afetado é único, isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o respetivo titular foi integrado no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação."*

**2.2.6.** *Só existindo múltiplos postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e apenas estando afetados parte desses postos se torna necessário o recurso a critérios de comparação, seleção e escolha.*

**2.2.7.** *A Reclamante também explicou este racional convenientemente quando explicitou o seguinte: "(c) Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico - Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) são múltiplos e apenas se pretende suprir uma parte, a ... socorreu-se dos seguintes critérios de seleção: (...)"*

**2.2.8.** *Assinale-se que, a propósito do despedimento por extinção de posto de trabalho, também o legislador refere que, só há necessidade de*

*recorrer a critérios de seleção se existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (cfr. art.º 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*

**2.2.9.** *No caso da trabalhadora protegida ..., a mesma é titular do posto de trabalho único de Diretora Jurídica no Departamento Jurídico.*

**2.2.10.** *Ora, na fundamentação económica, a Reclamante explicou e estabeleceu convenientemente o nexó de causalidade entre as razões económicas invocadas e a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Diretor Jurídico.*

**2.2.11.** *Pelo que, confirmando-se a inexistência de uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional de Diretor Jurídico, antes tratando-se de uma situação de supressão em absoluto dessas funções ou posto de trabalho, a Reclamante concluiu, e bem, que a trabalhadora grávida ... seria abrangida, sem necessidade de adotar critérios de comparação ou seleção.*

**2.2.12.** *Nestes termos, e tendo em conta a gravidade dos efeitos jurídicos em causa, e ainda que estejamos em sede de Reclamação, poderá e deverá ter a CITE a humildade e seriedade intelectual de considerar que incorreu em erro ostensivo na compreensão do elenco dos critérios de seleção, pelas razões apontadas, designadamente na parte em se confundem fundamentos e justificações da inclusão de áreas e posições na reestruturação com a efetiva aplicação de critérios de seleção (apenas no caso de verificação de situações de pluralidade de postos de trabalho de*

*conteúdo funcional idêntico quando apenas se pretendam suprir parte desses postos).*

**2.2.13.** *A obrigação de a CITE rever esta sua posição torna-se ainda mais premente atenta a circunstância de a mesma estar em contradição com anteriores decisões desta Comissão, bem como com a Jurisprudência e Doutrina conhecidas sobre a matéria.*

**2.3.** *Ademais, e reiterando o respeito que a CITE nos merece, entende-se que esta comissão tem adotado uma interpretação excessiva e abusiva dos seus poderes de apreciação da existência de discriminação na inclusão de trabalhadores protegidos, nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho, a qual, inclusivamente, invade e interfere com o poder jurisdicional.*

**2.3.1.** *De facto, sabendo-se que não se encontram proibidos os despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (ou de trabalhador que se encontre no gozo de licença parental), mas apenas o despedimento de um(a) trabalhador(a) devido a uma dessas circunstâncias, a CITE só poderá emitir parecer desfavorável se lograr apurar um nexo de causalidade entre esses dois elementos, isto é, entre a circunstância de a trabalhadora estar grávida ou ser puérpera ou lactante (ou o trabalhador se encontrar no gozo de licença parental) e a decisão de despedimento.*

**2.3.2.** *Se essa relação causal não se verificar, o despedimento até pode vir a ser considerado ilícito por outra razão (por um tribunal), mas não*

*pela referida proibição de discriminação em função do sexo ou situação familiar.*

**2.3.3.** *Assim, é manifestamente inadequada e abusiva a posição adotada pela CITE no sentido de, em clara invasão de competências jurisdicionais (que não lhe estão atribuídas), percorrer e analisar todo o procedimento de despedimento (quer do ponto de vista substantivo, quer do ponto de vista formal) e, concluindo, em seu entender, pela existência de uma qualquer irregularidade, concluir igualmente que não estão afastados quaisquer indícios de discriminação.*

**2.3.4.** *À CITE apenas está cometida a faculdade de indagar a existência de indícios de discriminação com base nos aludidos fatores. Neste sentido, confira-se douto Acórdão do Supremo Tribunal de 25 de junho de 2009, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cuja doutrina se mantém totalmente aplicável.*

**2.3.5.** *Assinale-se, aliás, que a presunção de inexistência de justa causa relativamente a trabalhadores que se encontrem numa das situações previstas no art.º 63.º do Código do Trabalho, só existe relativamente a despedimentos por facto imputável ao trabalhador e não a despedimentos por razões objetivas (cfr. art.º 63.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*

**2.3.6.** *Nestes termos, a CITE só poderá emitir parecer desfavorável ao despedimento se apurar e concluir pela existência de indícios de discriminação e não como resultado de um exercício meramente*

*especulativo acerca de outras irregularidades do processo, como sucede no caso em apreço, em que a CITE, com base numa incorreta compreensão dos critérios de seleção, conclui abusivamente pela existência de indícios de discriminação.*

**2.4.** *No caso em apreço, a Reclamante forneceu, aliás, à CITE elementos que evidenciam inequivocamente a impossibilidade de existência dessa discriminação.*

**2.4.1.** *De facto, previamente ao início formal do despedimento coletivo e previamente ao conhecimento da situação de gravidez da trabalhadora, já a ora Reclamante havia informado a trabalhadora ... de que o seu posto de trabalho iria ser suprimido, tendo por base os mesmos fundamentos económicos de natureza estrutural e de mercado que iriam justificar a reestruturação.*

**2.4.2.** *Uma descrição circunstanciada do que se passou antes de a Reclamante ter tido conhecimento da gravidez da trabalhadora ... consta do pedido de emissão de parecer prévio dirigido à CITE.*

**2.4.3.** *Assim, o motivo da inclusão da trabalhadora ... no procedimento de despedimento coletivo nunca poderia ser a sua gravidez, porquanto antes mesmo de a empresa saber dessa circunstância já havia decidido suprimir o posto de trabalho daquela trabalhadora, pelas mesmas razões que levariam a Reclamante a iniciar o procedimento de despedimento coletivo e incluí-la no mesmo.*



**2.5.** *Finalmente, não se poderá deixar de concluir que a Reclamante conduziu de forma irrepreensível todo o procedimento de despedimento coletivo, o qual foi devidamente fundamentado em prementes e efetivas razões e objetivos económicos e que, entre outros aspetos, foram devidamente enunciados os necessários nexos de causalidade e foram corretamente enunciados e aplicados os critérios de identificação e seleção dos trabalhadores abrangidos.*

**2.5.1.** *Só por manifesta incompreensão da documentação fornecida poderia a CITE ter concluído em sentido diverso, mas, como entidade intelectualmente séria que é e adstrita a regras e princípios de legalidade, objetividade e imparcialidade como está, poderá e deverá corrigir o seu erro, emitindo Parecer, ainda que tardiamente, nos termos e para os efeitos do art.º 63.º do Código do Trabalho, que não conclua em sentido desfavorável ao despedimento da Trabalhadora ...*

**2.5.2.** *Nestes termos, e nos demais de Direito aplicáveis, deverá a CITE dar provimento à presente Reclamação, emitindo Parecer Favorável à decisão da ... de incluir a trabalhadora ... no procedimento de despedimento coletivo em curso na empresa”.*

### III

**3.** Em 15.06.2015, foi enviada à trabalhadora a presente reclamação, para esta se pronunciar, nos termos do artigo 192.º n.º 1 do Código do

Procedimento Administrativo, tendo alegado, nomeadamente, o seguinte:

- 3.1.** *“Como é admitido pela ..., S.A., foi a mesma empresa notificada, em 21 de maio de 2015, pela Ex.ma Sr.ª Presidente da CITE de parecer emitido por esta comissão em sentido contrário ao despedimento, parecer este aprovado por unanimidade.*
- 3.2.** *Não obstante reconheça aquela notificação vem, porém, a ... invocar a falsidade do documento de que foi notificada e daí conclui pela ineficácia da notificação de que foi objeto, argumento que apenas uma obstinação poderá justificar mas cuja inutilidade é evidente.*
- 3.3.** *Na realidade, além de se entender que são desprovidos de qualquer sentido jurídico os argumentos da ... e mesmo passíveis de participação criminal por ofensa a organismo, serviço ou pessoa coletiva, entende-se por inútil o efeito pretendido com a sua alegação.*
- 3.4.** *Note-se que, nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres acrescentando que, se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

- 3.5.** *O parecer de que a ..., reconhecidamente, foi notificada é desfavorável ao despedimento pelo que, com a sua notificação, se produz o resultado previsto no n.º 6 do art.º 63.º do Código do Trabalho, apenas podendo o despedimento ser efetuado após decisão judicial, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer, ou seja, 22 de junho.*
- 3.6.** *E, isto, independentemente da forma de reação administrativa que a empresa entenda seguir dado que o resultado previsto na legislação laboral foi já produzido.*
- 3.7.** *Quanto ao erro grosseiro, parece entender a ... que, a mera alegação de que o posto de trabalho é de conteúdo funcional único na unidade visada pela reestruturação, é suficiente para evitar a adoção de quaisquer critérios de comparação, o que contraria o disposto na al. c) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho que exige se definam os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 3.8.** *Por ter este deficiente entendimento, a ... salta para a discricionária definição dos postos únicos que quer eliminar sem cuidar de avaliar transversalmente a sua estrutura - como se lhe exigia - para aí comparar devidamente os postos de trabalho cuja eliminação mais contribuiria para o atingir dos resultados que se propõe com o despedimento coletivo.*

- 3.9.** *Ao proceder como o fez, além de revelar o profundo desprezo pelos trabalhadores que são abrangidos pelo despedimento não cumpriu a ... com os requisitos que lhe eram impostos legalmente e, com isso, praticou um despedimento ilícito.*
- 3.10.** *Destaque-se que a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento observa uma bitola de redundância face à diminuição da atividade do empregador e só aqueles cujas tarefas, atual ou prospectivamente, desapareceram, podem ser abrangidos – cfr. nesta matéria, o Ac. da Relação de Lisboa de 24.04.2013, proferido no processo 1158/09.9"FFLRS.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*
- 3.11.** *Ora, no seu juízo, a ... limitou-se a concluir que o posto de Diretor Jurídico seria extinto passando as suas funções a ser distribuídas por chefias intermédias.*
- 3.12.** *Para além de se reputar de falso este argumento, não pode deixar de se perguntar pelos critérios que foram seguidos para proceder a esta suposta distribuição pelas chefias intermédias: para que se faça esta distribuição, não há aqui conteúdos funcionais idênticos que a ... diz inexistirem? E que critérios de prioridade da Diretora sobre as chefias intermédias foram considerados como, p. ex. em matéria de experiência, antiguidade, competências?*
- 3.13.** *A sobranceria e ilicitude do comportamento da ... tornam-se aqui evidentes pelo que bem esteve a CITE ao considerar discriminatório aquele e ao entender que se impunha uma análise dos postos de trabalho únicos que, como se vê, não foi feita.*

- 3.14.** *Concluindo-se pela inexistência de qualquer erro na análise da CITE que bem andou nas suas conclusões.*
- 3.15.** *Em matéria de poderes da CITE, entendemos que a CITE atuou no âmbito dos poderes definidos pela al. b) do art.º 3.º do DL 76/2012, de 26 de março, analisando os factos que lhe são apresentados e interpretando os mesmos à luz da sua experiência, fundamentando devidamente a sua decisão, de harmonia com o art.º 152.º do Código de Procedimento Administrativo e bem concluindo pela discriminação.*
- 3.16.** *Note-se que é a própria ... que admite que, em janeiro de 2015, previamente ao início formal do procedimento propõe à trabalhadora a cessação do contrato quando, numa situação de despedimento coletivo tão abrangente como aquele promovido pela ..., não há normalmente qualquer negociação prévia para garantir a confidencialidade do processo.*
- 3.17.** *O que apenas permite uma conclusão: a de que a empresa tomou a decisão da saída da trabalhadora ainda antes de promover o processo de despedimento coletivo e, dada a recusa da mesma em aceitar a situação que lhe estava a ser imposta foi incluída no processo de despedimento coletivo, numa evocação da expressão popular "ou vais a bem ou vais a mal".*
- 3.18.** *E não deixa de ser estranho que, perante indícios de gravidez que eram já comentados na empresa, venha a ... alegar que apenas 3*

*dias depois foi formalmente informada da condição de gravidez, através da apresentação da competente declaração médica - agarrando-se ao disposto na al. a) do n.º 1 do art.º 36.º do Código do Trabalho e esquecendo o n.º 2 do mesmo artigo que se refere ao conhecimento da situação ou do facto relevante.*

**3.19.** *O que, tudo ponderado, apenas permite o julgador concluir pela discriminação pela condição de grávida da trabalhadora.*

**3.20.** *Nestes termos, deve a reclamação apresentada pela ... ser indeferida por improcedente”.*

#### IV

**4.** No que respeita à eficácia do ato administrativo, parecer n.º 227/CITE/2015, é de salientar que o mesmo foi aprovado em 18.05.2015, por unanimidade dos membros presentes na respetiva reunião da CITE, e comunicado à ora reclamante em 19.05.2015 e recebido por esta em 21.05.2015, através de ofício assinado pela Presidente da CITE, registado com aviso de receção, nos termos do n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**4.1.** Em 22.05.2015, foi requerido pela ora reclamante o extrato da ata da reunião da CITE, onde foi aprovado o supracitado parecer, ata essa e respetivo anexo, que foi enviada à ora reclamante em 18.06.2015, assinados e rubricados pelos membros da CITE presentes na reunião de 18.05.2015.

- 4.2. No que concerne à ata, a que se refere o requerimento de 02.07.2015, que aprova a ata, cujo extrato foi enviado à ora reclamante, poderá a mesma ser-lhe remetida, também, por extrato, logo que requerida.
- 4.3. A interpretação do artigo 34.º n.º 6 do Código do Procedimento Administrativo (CPA) não pode ser desligada da interpretação dos artigos 155.º, 156.º e 157.º do CPA, sobre a eficácia do ato administrativo, nem do aludido n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, em que este tem efeitos jurídicos logo que é comunicado ao empregador e ao trabalhador, de acordo com o princípio da imediatividade consagrado no citado artigo 155.º do CPA.
- 4.4. A este propósito, a Professora Fernanda Paula Oliveira da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, refere em o *Direito Administrativo II*, precisamente a contagem da eficácia relativamente a atos de eficácia ex nunc e atos de eficácia ex tunc, dando como exemplo de atos de eficácia ex tunc os atos de aprovação, que são aqueles atos de eficácia diferida cujos efeitos se contam desde o momento constitutivo do ato.

## V

5. Relativamente ao alegado erro grosseiro na compreensão do critério de seleção que conduziu à inclusão da trabalhadora, ora reclamada, no despedimento coletivo *sub judice*, segundo o qual seriam suprimidas em absoluto as funções em que não existem postos de trabalho de

conteúdo funcional idêntico, nas unidades / departamentos abrangidos pela reestruturação, ou seja, pelo referido despedimento coletivo, a ora reclamante esforçou-se para explicar, sem sucesso, um critério que obviamente conduziria ao despedimento de outros/as trabalhadores/as que ocupavam postos de trabalho únicos, em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, em unidades / departamentos da empresa abrangidos pela reestruturação, ou seja, pelo referido despedimento coletivo.

- 5.1.** Por consequência, contrariamente ao que afirma a ora reclamante, a CITE não sustentou no seu parecer, que a empresa tenha elegido e aplicado transversal e indistintamente um critério de seleção consubstanciado na identificação e supressão de todo e qualquer posto de trabalho de conteúdo funcional único existente na empresa, pois tal critério foi por si escolhido relativamente às unidades / departamentos da empresa abrangidos pela reestruturação, ou seja, pelo mencionado despedimento coletivo.
  
- 5.2.** A ora reclamante afirma que “a sua referência à “supressão em absoluto de funções em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico” foi (e é), como é normal neste tipo de procedimentos, a etapa prévia à aplicação efetiva dos critérios de seleção e escolha”, mas, depois, não refere qual é a etapa seguinte, pois, diz que “estando em causa uma função ou posto de trabalho único, como é o caso em apreço (Diretor Jurídico), a inclusão do respetivo titular torna-se imediata e sem necessidade de recurso à aplicação de efetivos critérios de comparação”.



- 5.3.** A ora reclamante socorre-se do despedimento por extinção de posto de trabalho, para dizer que, “também o legislador refere que, só há necessidade de recorrer a critérios de seleção se existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (cfr. art.º 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho), mas os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir (no âmbito do despedimento coletivo), a que alude a alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, têm de ser aplicados a todos os trabalhadores a despedir, independentemente destes ocuparem postos de trabalho únicos ou em que haja outros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- 5.4.** Convém salientar que a *ratio legis* da citada alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, ou seja, a obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso *sub judice*, é exatamente para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.
- 5.5.** Ora, nos termos da referida alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o que deve existir é umnexo de causalidade, entre o critério escolhido pela entidade empregadora para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir e o/a trabalhador/a selecionado/a.
- 5.6.** Com efeito, a CITE compreendeu bem o critério para seleção que conduziu à inclusão da trabalhadora, ora reclamada, no

despedimento coletivo em apreço, dado que o referido critério não foi aplicado pela entidade empregadora com uniformidade nas unidades / departamentos abrangidos pela reestruturação, ou seja, pelo despedimento coletivo, pois a empresa não tratou de igual forma situações que devem ter o mesmo tratamento, segundo o critério de seleção por si escolhido, não ficando, por consequência, afastados qualquer indícios de discriminação, como é exigível, na inclusão da trabalhadora objeto do parecer reclamado no processo de despedimento coletivo em análise.

## VI

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente as suas atribuições e competências, bem como todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento coletivo em que foi incluída uma trabalhadora grávida, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 227/CITE/2015, aprovado em 18.05.2015, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05.08.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**